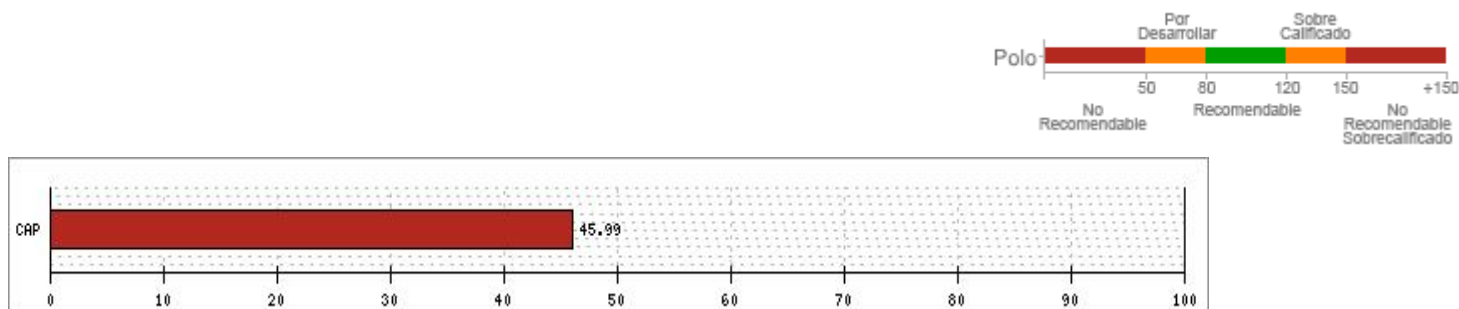


**CI JEFE DE PREVENCION VES- JULIO 2015**

|                       |                                     |
|-----------------------|-------------------------------------|
| No. Identificación :  | 20023034                            |
| Nombres :             | RUBEN DARIO                         |
| Apellidos :           | HINOSTROZA LAURA                    |
| Dirección :           | AV. NAC IONES UNIDAS 1256 DPTO- 601 |
| Teléfono :            | 7273987                             |
| Celular :             | 991239175                           |
| Género :              | MASCULINO                           |
| Estado Civil :        | CASADO                              |
| Area de Estudio :     | GENERAL                             |
| Escolaridad :         | SECUNDARIA COMPLETA                 |
| Fecha de Nacimiento : | 1967-12-03                          |

### CI JEFE DE PREVENCIÓN VES- JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### NO ES RECOMENDABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

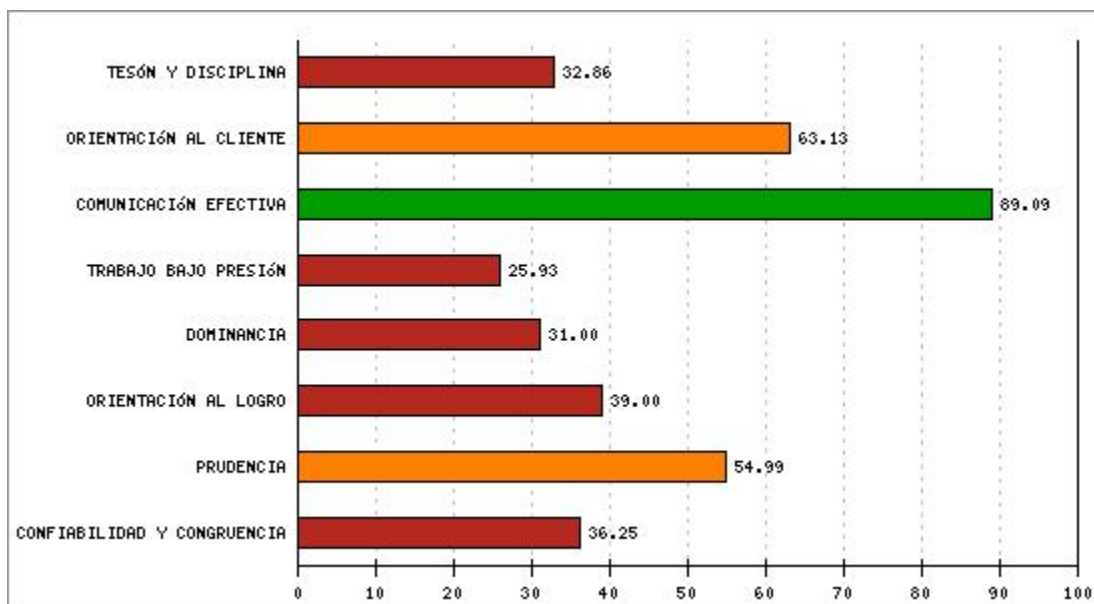
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

|   | Eje              | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|---|------------------|----------------|-----------------|
| 1 | ACTITUDINALES    | 2.30           | 7.00            |
| 2 | COMERCIALES      | 3.79           | 6.00            |
| 3 | COMUNICACIONALES | 5.35           | 6.00            |
| 4 | EMOCIONALES      | 2.07           | 8.00            |
| 5 | LIDERAZGO        | 2.45           | 7.00            |
| 6 | RELACIONALES     | 4.40           | 8.00            |
| 7 | VALORES          | 2.90           | 8.00            |

### CI JEFE DE PREVENCIÓN VES- JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

|   | Competencia                 | Valor<br>Obtenido | Valor<br>Requerido | Cumplimiento<br>% |
|---|-----------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | TESÓN Y DISCIPLINA          | 2.30              | 7.00               | 32.86%            |
| 2 | ORIENTACIÓN AL CLIENTE      | 3.79              | 6.00               | 63.13%            |
| 3 | COMUNICACIÓN EFECTIVA       | 5.35              | 6.00               | 89.09%            |
| 4 | TRABAJO BAJO PRESIÓN        | 2.07              | 8.00               | 25.93%            |
| 5 | DOMINANCIA                  | 2.17              | 7.00               | 31.00%            |
| 6 | ORIENTACIÓN AL LOGRO        | 2.73              | 7.00               | 39.00%            |
| 7 | PRUDENCIA                   | 4.40              | 8.00               | 54.99%            |
| 8 | CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA | 2.90              | 8.00               | 36.25%            |



### CI JEFE DE PREVENCIÓN VES- JULIO 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### TESÓN Y DISCIPLINA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.30 **Porcentaje:** 32.86%

Es la capacidad de ser constante o riguroso con las tareas que realiza.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado es una persona despreocupada frente a las diferentes situaciones de la vida. No tiende a estresarse fácilmente y puede ser alguien desorganizado con su tiempo y/o actividades del día a día. Es alguien que prefiere actuar de manera espontánea en vez de tener todo planificado con anterioridad. No le molesta los cambios repentinos y se toma la vida con más calma.

#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.79 **Porcentaje:** 63.13%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado considera que el éxito de un buen servicio no está en la atención personal. Puede mostrarse como una persona con habilidades no tan desarrolladas en atención al cliente como por ejemplo empatía, cortesía, entre otras. Puede parecer un poco frío, y prefiere realizar tareas en las cuales no tenga que tratar directamente con el cliente interno o externo. El evaluado ofrece al cliente soluciones genéricas según van surgiendo sus requerimientos, no se interesa demasiado en personalizar su servicio y a pesar de ser educado, no se muestra amable.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.35 **Porcentaje:** 89.09%

Es la capacidad para comprender y expresar ideas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado posee aptitud para comprender las ideas expresadas por medio de palabras o frases; habilidad implicada en toda actividad en la que la información se obtiene por medio de la lectura, audición, palabras o de frases. Esta habilidad es muy conveniente para el aprendizaje de lenguas, taquigrafía, historia, ciencia. En términos generales es la capacidad para comprender ideas expresadas en palabras, oraciones, textos y relaciones de los mismos. Esta habilidad es de vital importancia para personas que busquen desempeñarse en labores donde se tenga a cargo a un grupo humano, de forma específica para personas que pertenecerán a un equipo multidisciplinario. El manejo de esta habilidad permite entablar excelentes relaciones interpersonales.

#### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.07 **Porcentaje:** 25.93%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

##### Nivel poco desarrollado.-

El evaluado muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

#### DOMINANCIA

---

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 2.17 Porcentaje: 31.00%**

Es el deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, con el fin de lograr que ejecuten determinadas acciones.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado está pendiente de la opinión que los demás tienen de él, pero no hace nada por causar impacto en ellos. Se preocupa de su apariencia, estatus o reputación, pero no muestra interés en mejorar su habilidad de influir en otros.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

**Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 2.73 Porcentaje: 39.00%**

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores, con sus exigencias y evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado es capaz de hacer cambios en el proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Motiva a su equipo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## PRUDENCIA

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 4.40 Porcentaje: 54.99%**

**Nivel Bajo:** El evaluado tiene dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Demuestra también falta de congruencia entre el discurso y las acciones y un desinterés por quienes le rodean, lo que podría provocar conflictos dentro de relaciones laborales o personales.

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 2.90 Porcentaje: 36.25%**

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado procura ser coherente en sus acciones y lo que piensa, por lo general se preocupa de decir lo que va a hacer y lo cumple.

---

